

Редакція:



МІНІСТЕРСТВО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ, ТОРГІВЛІ ТА СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 02.04.2020 р. N 3512-06/22256-07

**Щодо дисциплінарного стягнення або звільнення працівника у зв'язку з
невідповідністю займаній посаді**

(Витяг)

<...>

Відповідно до пунктів 2, 3 частини першої статті 40 КЗпП трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом, зокрема, у випадках:

виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення.

Згідно із абзацами першим та третім пункту 21 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 р. N 9 при розгляді справ про звільнення відповідно до пункту 2 частини першої статті 40 КЗпП суд може визнати правильним припинення трудового договору в тому разі, якщо встановить, що воно проведено на підставі фактичних даних, які підтверджують, що внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не може належно виконувати покладених на нього трудових обов'язків чи їх виконання протипоказано за станом здоров'я або небезпечно для членів трудового колективу чи громадян, яких він обслуговує, і неможливо перевести, за його згодою, на іншу роботу.

Висновки атестаційної комісії щодо кваліфікації працівника підлягають оцінці у сукупності з іншими доказами по справі.

Порядок проведення оцінки виконання головним бухгалтером бюджетної установи своїх повноважень затверджено наказом Міністерства фінансів України від 01.12.2011 р. N 1537, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 16 грудня 2011 року за N 1460/20198 (далі - Порядок).

Відповідно до пунктів 2, 3 Порядку норми цього Порядку визначають організаційні засади проведення Державною казначейською службою України та її територіальними органами (далі - орган Казначейства) в межах своїх повноважень оцінки виконання головним бухгалтером бюджетної установи (далі - головний бухгалтер) своїх повноважень (далі - оцінка).

Для організації проведення оцінки кожним органом Казначейства створюється Комісія з оцінки виконання головним бухгалтером бюджетної установи своїх повноважень (далі - Комісія), склад якої затверджується наказом керівника.

Згідно з пунктами 14, 15 Порядку рішення Комісії оформлюється протоколом, який підписується Головою Комісії та членами Комісії.

У разі коли результат оцінки головного бухгалтера визначено незадовільним, у протоколі наводяться рекомендації Комісії щодо удосконалення роботи головного бухгалтера та бухгалтерської служби бюджетної установи, усунення виявлених недоліків, у тому числі про розгляд питання щодо необхідності підвищення професійно-кваліфікаційного рівня головного бухгалтера, притягнення його до відповідальності та/або відповідності головного бухгалтера займаній посаді тощо.

Витяг з протоколу разом із супровідним листом надсилається головному бухгалтеру та керівнику бюджетної установи для прийняття відповідного рішення.

При цьому відповідно до пункту 18 Порядку головний бухгалтер може оскаржити результат оцінки протягом десяти днів з дня отримання ним та керівником бюджетної установи витягу з протоколу засідання Комісії.

Для цього головний бухгалтер подає керівнику органу Казначейства за місцем обслуговування бюджетної установи відповідну заяву, в якій наводяться обґрунтовані пояснення та додаткові відомості щодо його службової діяльності.

За дорученням керівника органу Казначейства Комісія у присутності головного бухгалтера протягом двох тижнів з дня отримання органом Казначейства відповідної заяви проводить повторну оцінку.

Отже, на нашу думку, якщо відповідно до рішення Комісії, створеної відповідно до Порядку, головному бухгалтеру визначено незадовільну оцінку та у протоколі вищезазначеної Комісії порушено питання щодо притягнення його до відповідальності та/або відповідності головного бухгалтера займаній посаді, то керівництвом може бути прийняте рішення щодо притягнення головного бухгалтера до дисциплінарної відповідальності або звільнення відповідно до пункту 2 частини першої статті 40 КЗпП.

При цьому якщо головним бухгалтером відповідно до пункту 18 Порядку було оскаржено результат оцінки, звільнення відповідно до пункту 2 частини першої статті 40 КЗпП можливе лише після проведення повторної оцінки та отримання повторного незадовільного результату та, відповідно, повторного порушення питання щодо відповідності головного бухгалтера займаній посаді.

Звертаємо увагу, що у випадку звільнення працівника відповідно до пункту 2 частини першої статті 40 КЗпП роботодавцем повинні бути враховані вимоги статей 43, 44 КЗпП.

При накладенні дисциплінарного стягнення роботодавці повинні дотримуватися вимог статей 147 1, 148, 149 КЗпП, які регламентують відповідну процедуру притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Звільнення працівника відповідно до пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП можливе, якщо документально (протокол рішення Комісії, наказ, розпорядження тощо) зафіксовано факт невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків, що мало систематичний характер (протягом року вже було застосовано дисциплінарне стягнення).

<...>

Генеральний директор Директорату
норм та стандартів гідної праці

Ю. Кузовой